

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района  
от 24.02.2022 №157

**Примерное положение  
об оплате труда работников других муниципальных учреждений района**

**I. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников других муниципальных учреждений района (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с **Едиными рекомендациями** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на соответствующий финансовый год, с **решением** Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 N 354 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Первомайского района», постановлением администрации района от 19.08.2016 № 621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений».

1.2. Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений Первомайского района (далее муниципальные учреждения).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:  
рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской

области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Первомайского района носит обязательный характер.

При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](#), установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со [статьей 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников осуществляется за счет средств бюджета области и бюджета района.

1.8. Заработная плата работников учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполнения объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников

1.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников муниципальных казённых учреждений сроком на один год.

1.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников других муниципальных учреждений района не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

## **2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Установить следующие размеры минимальных окладов, (минимальных) должностных окладов, (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 5750 руб.

2.2.2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6572 руб.

2.2.3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 8240 руб.

2.2.4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 9528 руб.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы

в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в [приложении](#) к настоящему Примерному положению.

Минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует новый оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на новый оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района от 19.08.2016 №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений» (с изменениями и дополнениями).

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований отдельных муниципальных учреждений применяются:

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - [ТКХ](#), утвержденные [постановлением](#) Минтруда России от 6 июня 1996 года № 32 (с изменениями и дополнениями);

по должностям работников учреждений образования - [ТКХ](#), согласованные [постановлением](#) Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46 (с изменениями и дополнениями), внесенными [постановлением](#) Министерства труда России от 22.11.95 г. № 65;

по общеотраслевым профессиям рабочих - [ТКХ](#), утвержденные [постановлением](#) Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

### **3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

3.1. Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:
  - 2 квалификационный уровень - до 0,10;
  - 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
  - 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
  - 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
  - 1 квалификационный уровень - до 0,20;
  - 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
  - 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";

от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3.Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение, - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

3.4.Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5.Для работников муниципальных казённых учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения в размере - до 0,25 согласно [Приложению № 2](#).

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.6.Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера, ведущему экономисту учреждения и другим работникам учреждения по решению работодателя, в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы не должен превышать 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников отдельных муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Размер доплат, определенных [пунктом 4.1.1.](#) настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со [статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада):

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных [трудовым законодательством](#).

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## 5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников муниципальных казённых учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

-за качество, интенсивность и высокие результаты работы - от 30% до 200%;

-за выслугу лет - до 30%;

-премии по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя.

С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников или абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплата за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работодателем с учетом разработанных в положении критериев, позволяющих оценить результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 г. N 2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г." в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников, сроком на один год.

Порядок и размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

| Вид доплаты  | Размеры доплаты (%) |
|--|---------------------|
| за наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"                      | до 20               |
| за наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д" | до 10               |

5.4. Выплата за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам, ставкам заработной платы):

от 1 года до 2 лет - 5%;

от 2 лет до 5 лет - 10%;

от 5 лет до 10 лет - 15%;  
от 10 лет до 15 лет - 20%;  
от 15 лет до 20 лет - 25%;  
свыше 20 лет - 30%.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет включается:  
время работы в данном учреждении, а так же работы по той же должности в другом учреждении;  
время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;  
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

В стаж работы водителей, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается стаж водителя в организациях независимо от их организационно-правовой работы.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет является трудовая книжка работника, трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу.

Размер надбавки за выслугу лет закрепляется локальным актом работодателя.

Выплата за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее назначение и изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

5.5. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, по итогам их выполнения.

Конкретный размер единовременной премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом работодателя.

5.6. При премировании по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.8. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных и региональных органов исполнительной власти.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

## **6. Выплаты социального характера**

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

## **7. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения**

7.1. Оплата труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается работодателем на год и включает в себя

должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с [разделом 3, 4, 5 и 6](#) настоящего положения.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12772 рубля.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается работодателем самостоятельно на 10-30% ниже должностного оклада руководителя, но не ниже установленных

постановлением администрации района от 19.08.2016 N 621 "Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

7.5.Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении конкретного работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность выполняемых работ:

успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения, должностных обязанностей;

соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам;

соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам, с поставщиками за оказанные услуги, поставку товарно-материальных ценностей;

наличие и использование автоматизированных программ для бухгалтерского учета и отчетности;

количество обслуживаемых учреждений, включая филиалы;

количество работников в данном учреждении;

своевременное составление и представление бухгалтерской, налоговой, статистической и другой отчетности;

отсутствие и снижение количества замечаний, жалоб и обращений со стороны проверяющих, обслуживающих учреждений; количество и качество предоставленных услуг;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

обработку информации и ведение учета по внебюджетной деятельности обслуживаемых учреждений;

организационно-методическое сопровождение национальных проектов, обработку информации, ведение учета и отчетности;

участие в реализации различных программ и проектов;

иные критерии, позволяющие оценить деятельность руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

7.6.Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за тип (вид) учреждения в размере - до 0,25 согласно [Приложению N 2](#).

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад, и не учитывается при начислении

стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7.Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество, интенсивность и высокие результаты работы - от 30 до 200%;
- за выслугу лет - до 30%;
- премии по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя.

С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.7.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам.

7.7.2.Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет осуществляется в соответствии с [пунктом 5.4.](#) настоящего положения.

7.7.3.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в соответствии с [пунктом 5.5.](#) настоящего положения.

7.7.4.Выплата премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев) производится в соответствии с [пунктом 5.6.](#) настоящего положения.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

7.7.5.Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.7.6.Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, а также с учетом достижения показателей муниципального

задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ).

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя устанавливаются администрацией района, в ведении которой находится муниципальное учреждение.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

7.8. Обязательные выплаты социального характера - выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.9. Руководителю учреждения, выплачивается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с [пунктом 6](#) настоящего положения.

7.10. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителей и главных

бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация района, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда**

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
к Примерному положению об  
оплате труда работников других  
муниципальных учреждений района

Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок  
заработной платы по профессиональным квалификационным группам и  
квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от  
квалификационного уровня соответствующей профессиональной  
квалификационной группы в других муниципальных учреждениях района

| Квалификационный уровень   | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе  | Рекомендуемый минимальный оклад (должностной оклад), ставка (рублей в месяц) |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| <b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>    |  |  |
| <b>1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>  |  |  |
| 1  | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</a> : рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, газосварщик, электрогазосварщик, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, уборщик территории, машинист сцены | 5750   |
| <b>1.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b> |  |  |
| 1  | Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, диспетчер, кассир билетный  | 5750   |
| <b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>    |  |  |
| <b>2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"</b>                 |  |  |
| 1  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</a> ; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, оператор котельной, электромонтер  | 6572   |

|  |   |       |
|--|---|-------|
|  | по ремонту и обслуживанию электрооборудования   |       |
| 2  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</a> ; механик, водитель автомобиля, диспетчер ЕДДС, рабочий зеленого хозяйства                                  | 6848  |
| 3  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с <a href="#">Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</a>   | 7097  |
| 4  | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы  | 7361  |
| <b>2.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "</b>  |   |       |
| 1  | Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам   | 6572  |
| 2  | Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"  | 6848  |
| 3  | заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой   | 7097  |
| 4  | Механик   | 7361  |
| 5  | Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)   | 7622  |
| <b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>   |   |       |
| <b>3.1. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>  |   |       |
| 1  | документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, юрисконсульт, библиотекарь, экономист, бухгалтер, специалист (универсальный специалист), администратор | 8240  |
| 2  | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория; системный администратор  | 8339  |
| 3  | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория; методист   | 8611  |
| 4  | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"  | 8776  |
| 5  | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела, главный экономист, главный специалист, начальник ЕДДС   | 9064  |
| <b>Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):</b> |   |       |
| 1  | Главный бухгалтер учреждения  | 10218 |
| 2  | Заместитель руководителя учреждения   | 10218 |

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников других  
муниципальных учреждений района

Рекомендуемые размеры  
повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения для руководителей и  
работников других муниципальных учреждениях района

| По количеству объема работ на 1-го работника учреждения с юридическими (физическими) лицами | Размер повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения |
|---|---|
| От 0 до 15 юридических (физических) лиц   | 0,15  |
| От 16 до 30 юридических (физических) лиц  | 0,20  |
| От 30 и выше  | 0,25  |